

УДК 349.2(477)

Ю.В. ТРОФИМОВСЬКА, Харківський
національний університет внутрішніх справ

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ВІДМІННОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ПРАВОМ ВІД МАЙНОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ЦИВІЛЬНИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ

Ключові слова: матеріальна відповідальність, трудовий договір, шкода, працівник, роботодавець, майнова відповідальність, трудове законодавство, цивільне законодавство

Проблеми правового регулювання матеріальної та майнової відповідальності інститутів матеріальної і майнової відповідальності є одними з ключових проблем сучасного трудового та цивільного права, зокрема, в частині застосування положень щодо відповідальності у відносинах, які передбачають можливість спільного використання положень цивільного і трудового права. Матеріальну відповідальність за трудовим законодавством потрібно відрізняти від майнової відповідальності, передбаченої нормами цивільного права, тому що саме від цього багато в чому залежить правильне застосування норм права. Для правильного і ґрунтовного використання норм відповідальності необхідно визначити роль і місце кожної з них в системі юридичної відповідальності в цілому.

Питання юридичної відповідальності, в тому числі й матеріальної відповідальності в трудовому праві та майнової в цивільному, завжди знаходились у центрі уваги вчених-правознавців. Так, дослідженнями проблем юридичної відповідальності в загальній теорії займалися С.С. Алексєєв, С.М. Братусь, О.С. Йоффе, В.М. Кудрявцева, І.С. Самошен-

ко, Л.С. Явич та ряд інших теоретиків. Означеній проблемі були присвячені також праці вчених у сфері трудового права радянського періоду: О.В. Абрамової, А.Л. Анісімова, Є.С. Белінського, Р.З. Лівшиця, А.Р. Мацюка, О.І. Процевського, В.М. Смирнова, П.Р. Стависького, Л.О. Сироватської та ін.

Необхідно відмітити, що у роки незалежності України проблеми матеріальної відповідальності в трудовому праві знайшли своє відображення в роботах В.С. Венедіктова, М.І. Іншина, Л.І. Лазор, С.М. Прилипко, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини, О.М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на проведені дослідження, проблеми матеріальної відповідальності в трудовому праві та майнової відповідальності в цивільному праві не тільки не втратили своєї актуальності, а ще більше загострилися. І донині залишається спірним питання щодо застосування норм матеріальної відповідальності в трудовому праві та майнової в цивільному. Також, ще залишаються дискусійними й окремі питання відповідальності, які, не зважаючи на пильну увагу з боку науковців, не знайшли й донині чітко розробленої концепції щодо їх вирішення.

Тому мета статті полягає у всебічному аналізі чинного законодавства з питань правового регулювання матеріальної відповідальності та майнової відповідальності, розкритті сутності й особливостей правового регулювання матеріальної відповідальності за трудовим законодавством України. Її новизна полягає в тому, що проведене відмежування норм матеріальної відповідальності за трудовим правом від норм майнової відповідальності за цивільним правом дасть підставу стверджувати, що матеріальна відповідальність за нормами трудового права є особливим правовим інститутом, який притаманний лише трудовому праву і суттєво відрізняється від усіх інших інститутів матеріальної відповідальності інших галузей права.

Матеріальній відповідальності у трудовому праві притаманні певні риси, які роблять її схожою з майновою відповідальністю громадян за нормами цивільного права, що інколи

стає причиною для маніпулювання роботодавцем нормами трудового та цивільного права і нарочитої підміни при прийнятті працівників на роботу трудового договору на цивільно-правові договори, адже загальновідомо, що в основі тієї чи іншої відповідальності лежить обов'язок по відшкодуванню шкоди.

Розглядаючи майнову та матеріальну відповідальність, цілком можливо припуститись помилки щодо залежного характеру останніх. Тому задля розмежування і визначення самостійності кожної із відповідальності доцільно звернутися до характеристики таких елементів кожної із видів відповідальності, як: правове регулювання, суб'єктний склад, підстави виникнення, умови притягнення до відповідальності, терміни притягнення, порядок застосування.

До одного з головних елементів, який, на нашу думку, доцільно розглянути для розмежування відповідальності, необхідно віднести безпосередньо самі норми права, які здійснюють правове регулювання матеріальної та майнової відповідальності. Передбачена в трудовому праві матеріальна відповідальність працівників і службовців за шкоду, що завдана підприємству, установі чи організації, сконструйована таким чином, що вона об'єднує матеріальну відповідальність працівників із захистом інтересів кожного працівника. Саме через це глава IX чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) має назву «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» і передбачає окремі гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, спричинену роботодавцю [1]. Це пов'язано з тим, що на відміну від цивільного законодавства, згідно з яким сторони майнових відносин перебувають в юридичній рівності і будь-яка з них, згідно з принципом відшкодування шкоди (ст.ст.1166, 1192 ЦК) [2], має право вимагати від іншої відшкодування спричиненої шкоди в повному об'ємі, суб'єкти трудових правовідносин перебувають в нерівному правовому становищі по від-

ношенню один до одного, так як працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку і підконтрольний роботодавцю. Крім того, роботодавець має право притягнути працівника до дисциплінарної (ст.ст.147, 147-1 КЗпП України) і матеріальної відповідальності самостійно (ст.132, ч.1 ст.136 КЗпП України) без звернення у відповідні державні інстанції, так як наділений законодавством владними повноваженнями.

Як один із елементів розмежування матеріальної відповідальності та майнової доцільно виділити суб'єктний склад учасників правовідносин. Так, суб'єктами матеріальної відповідальності у трудовому праві можуть бути виключно працівник і роботодавець, тобто сторони трудового договору. Зосередимо свою увагу спочатку на працівникові як суб'єкті матеріальної відповідальності. Проаналізувавши ч.1 ст.130 КЗпП України, можна зробити висновок, що суб'єктом матеріальної відповідальності у трудовому праві може бути лише той працівник, який перебуває в трудових правовідносинах з роботодавцем і завдав останньому майнову шкоду внаслідок порушення покладених на нього за трудовим договором чи контрактом обов'язків. Згідно ст.132 КЗпП України, матеріальна відповідальність за нормами трудового законодавства у працівника виникає у випадку, якщо майнова шкода була спричинена роботодавцеві у зв'язку із виконанням ним своїх обов'язків за трудовим договором. Особа, яка не перебуває з роботодавцем у трудових правовідносинах або завдала йому майнову шкоду не у зв'язку з виконанням трудових правовідносин, за нормами трудового права суб'єктом матеріальної відповідальності бути не може, а відповідає за нормами цивільного права на підставі ст.ст.2, 15, 22, 1166 Цивільного кодексу України [2] та інших.

Наступним елементом, за допомогою якого доцільно проводити розмежування, є те, що матеріальна відповідальність у трудовому праві України має особистісний характер (ч.2 ст.130 КЗпП України). Так, наприклад, навіть неповнолітній працівник за нормами трудо-

вого законодавства, який спричинив шкоду, так же як і повнолітній, буде нести за неї, відповідно, і особисту відповідальність. Означена норма базується на закріпленому в ст.30 КЗпП України обов'язку працівника виконувати свою роботу особисто. В той час як за нормами цивільного права у випадку відсутності у неповнолітньої особи майна, достатнього для відшкодування спричиненої нею шкоди, за нормами цивільного законодавства шкода відшкодовується в частці, якої не вистачає, або в повному обсязі батьками (усиновлювачами) чи піклувальниками неповнолітнього, якщо ті не доведуть, що шкода була заподіяна не з вини неповнолітнього.

Необхідно відмітити, що трудовим законодавством не передбачаються такі різновиди відповідальності працівника як загальна, солідарна чи субсидіарна, які мають місце у цивільному праві, а лише особисту, так би мовити персональну відповідальність за виконання покладених на нього за трудовим договором обов'язків. Означений принцип не порушує й укладення договору про повну матеріальну відповідальність з колективом (бригадою) працівників за прийняті ними матеріальні цінності. Укладення такого договору не означає, що член колективу чи бригади повинен нести матеріальну відповідальність за шкоду і в тому випадку, коли його вина відсутня (ч.2 ст.130, ст.135-1 КЗпП України) [1]. Законодавець, згідно із ст.138 КЗпП України, не звільняє роботодавця від обов'язку доведення вини працівника, щодо заподіяної ним шкоди, у всіх випадках притягнення працівника до матеріальної відповідальності. На відміну від трудового законодавства за цивільним законодавством особа може бути притягнена до майнової відповідальності навіть у випадку відсутності вини, наприклад, при спричиненні шкоди джерелом підвищеної небезпеки. Так як відповідно до ст.1187 ЦК України шкода, яка була спричинена джерелом підвищеної небезпеки, відшкодовується особою, яка на відповідній правовій підставі (право власності, інше речове право, договір підряду, оренди тощо) володіє транспортним засобом, механі-

змом, іншим об'єктом, використання, зберігання або утримання якого створює підвищену небезпеку [2]. Особа, яка займається діяльністю, що є джерелом підвищеної небезпеки, відповідає за заподіяну шкоду, якщо вона не доведе, що останню було спричинено внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого.

З метою виділення наступного, четвертого елементу, вважаємо за доцільне проаналізувати ч.2 ст.130 КЗпП України, згідно з якою матеріальна відповідальність на працівника покладається у випадку спричинення ним прямої дійсної шкоди, зауважимо, що саме визначення прямої дійсної шкоди в КЗпП України не дається, в той час як за нормами цивільного права враховується не лише шкода, але і не отримані роботодавцем прибутки. Велике значення для правильного застосування чинного законодавства мають роз'яснення Пленуму Верховного Суду України. Якщо звернемося до постанови № 14 від 29.12.1992 року «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками», то в п.4 під прямою дійсною шкодою пропонується розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати [3]. Проте, потрібно пам'ятати, що постанови Пленуму Верховного Суду України не є нормативно-правовими актами і мають лише роз'яснювальний, інформаційний характер, а не встановлюють правову норму. Згідно ст.130 КЗпП України, не одержані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само як і інші недержані прибутки), не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню.

Щодо норм цивільного права, то на підставі ч.2 ст.22 ЦК України реальними збитками визнаються втрати, яких особа зазнала у

зв'язку зі знищенням або пошкодженням речі, а також витрати, які особа (роботодавець) мусить зробити для відновлення свого порушеного права. Під упущеною вигодою, як ми розглядали вище, розуміються доходи, які особа могла би реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене. Так, наприклад, якщо працівник завдав шкоду самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів, що належать роботодавцеві не при виконанні трудових обов'язків, то він буде змушений відшкодувати шкоду в повному обсязі, до якої належать не лише реальні збитки, але й упущена вигода від використання зазначених технічних засобів, тобто доходи, які роботодавець міг би реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушене.

Як бачимо, означені гарантії трудового права полягають у тому, що до відповідальності суб'єкта трудових правовідносин (працівника) можна притягнути лише у тому випадку, коли була спричинена пряма дійсна шкода в межах і порядку, передбачених законодавством, і, як правило, яка обмежується певною частиною заробітку працівника.

П'ятим елементом, що дозволяє нам порівняти матеріальну відповідальність з майновою, є порядок відшкодування шкоди та строки. Так, трудовим законодавством передбачено особливий порядок стягнення заподіяної працівником майнової шкоди, який спрощує захист майнових інтересів роботодавця і одночасно з тим надає захист матеріальним інтересам працівника: а) стягнення спричиненої працівником роботодавцеві шкоди провадиться за наказом чи розпорядженням останнього; б) стягнення шкоди за означеним розпорядженням може бути здійснено лише в межах місячного середнього заробітку працівника; в) розпорядження чи наказ про стягнення шкоди із заробітної плати працівника роботодавець має право видати в певний строк і не може перевищувати двох тижнів з моменту, коли стало відомо про спричинення шкоди. У випадку, якщо роботодавець пропустив означений двохижневий термін, він

втрачає право своїм розпорядженням чи наказом проводити відрахування із заробітної плати працівника у зв'язку із спричиненням шкоди останнім навіть у межах його середнього заробітку. У такому випадку роботодавець має право звернутися до суду із позовом на загальних підставах; г) позовний строк для звернення роботодавця до суду з позовом до працівника про відшкодування завданої тим шкоди, згідно ст.233 КЗпП України, становить один рік від дня, коли роботодавцеві стало відомо про останню. Після закінчення цього терміну працівник звільняється від обов'язку відшкодовувати спричинену ним шкоду, в той час як за нормами цивільного права, а саме ст.257 ЦК України, для відшкодування шкоди у відносинах, де приймає участь громадянин, термін позовної давності складає три роки.

Трудове право в межах матеріальної відповідальності передбачає виключно особисту відповідальність працівника без можливості залучення третіх осіб. У той час як за нормами цивільного права майнова відповідальність передбачає можливість не лише особистого виконання зобов'язань, але також і можливості залучення третіх осіб в солідарному чи субсидіарному порядку. Також норми цивільного права передбачають можливість заміни сторони (боржника) в зобов'язаннях шляхом механізму цесії і спадкового правонаступництва [2].

Наступним, шостим елементом, на який необхідно звернути увагу для розмежування видів відповідальності, на нашу думку, є умови притягнення до відповідальності. До числа останніх традиційно належать такі, як: протиправність поведінки, вина особи, яка спричинила шкоду, сама шкода, що була завдана інтересам потерпілої особи і причинний зв'язок між протиправною поведінкою і спричиною шкодою [4, с.143]. Матеріальна відповідальність базується цілковито на імперативному законодавчому регулюванні. В свою чергу, цивільне право протиправними визнає дії чи бездіяльність порушників як положення нормативно-правових актів, так і положення

угоди сторін (договору). Таким чином, вважаємо, що умови протиправності доцільно визначати як стан порушених прав і обов'язків, що регулюють відповідну групу суспільних відносин.

Що стосується визначення вини, то необхідно зазначити, що ні трудове право, ні цивільне право не містять в собі однозначного визначення. Разом із тим, визначення поняття вини є однією із найбільш складних проблем в частині визначення умов відповідальності. Найбільш частіше зустрічається точка зору науковців, які вважають що вина – це є психічне відношення особи до вчиненого нею діяння [5]. Подібне визначення не в повній мірі відповідає змісту майнової відповідальності в цивільному праві. Причиною неможливості запозичення подібного підходу є відсутність прямого зв'язка статусу юридичної особи і сукупності правових статусів фізичних осіб, які є учасниками, засновниками, власниками і т.д. Також необхідно звернути увагу на фактичну нестабільність суб'єктного складу учасників, засновників, власників, в силу наявної законодавчої можливості. Все це дозволяє визначити вину в межах майнової відповідальності як не вчинення правопорушником необхідної поведінки з метою недопущення виникнення шкоди, за умови дотримання необхідних і достатніх вимог турботливості та обачності [6, с.449].

Матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством настає лише за наявності його вини в заподіянні роботодавцеві майнової шкоди [7, с.162]. Працівник може спокійно працювати, не побоюючись матеріальної відповідальності, якщо він сумлінно виконує свої трудові обов'язки й уважно, бережливо, старанно, дбайливо, ініціативно й діловито ставиться до майна роботодавця (ч.2 ст.130 КЗпП України). Законодавство про працю містить загальний принцип захисту працівника від безпідставного притягнення його до відповідальності, в тому числі до матеріальної. На його захисті стоїть і презумпція невинності, доки роботодавцем не буде доведена його винність, так як працівник працює під управлінням і контролем робото-

давця. Для того, щоб роботодавець міг притягнути працівника до матеріальної відповідальності, за нормами трудового права України (ст.138 КЗпП України) роботодавець повинен довести вину працівника із зазначенням того, в чому вона полягає. Аналогічна ситуація має місце і у випадку, коли укладається договір про повну матеріальну відповідальність із працівником чи колективом працівників, бригадою. У той же час, згідно ст.1166 ЦК України, особа, яка завдала шкоду, звільняється від її відшкодування у випадку, якщо доведе, що шкоду було заподіяно не з її вини.

Таким чином, дослідження означених відмінностей дозволяє зробити висновок, що матеріальна відповідальність за нормами трудового права обумовлена специфікою трудових правовідносин. Проте, в сучасних реаліях нерідко трапляються випадки, коли роботодавець вчиняє підміну трудових договорів цивільно-правовими. В зв'язку з цим необхідно враховувати, що сфера застосування цивільно-правових договорів доволі обмежена. Такі договори можуть укладатися для нетривалих, одноразових робіт, для виконання яких у штатному розкладі організації чи установи посади не передбачені. Погоджуючись на підміну трудового договору цивільно-правовим, працівник позбавляє себе певних прав, гарантій, компенсацій та ін. Проаналізувавши відмінності матеріальної та майнової відповідальності видно, що матеріальна відповідальність за трудовим правом наділяє працівників більш ширшим спектром прав та гарантій на відміну від майнової відповідальності за цивільним правом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р., № 322–VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Цивільний кодекс України : від 16.01.2003 р., № 435–IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

3. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками»: від 29.12.1992 р., № 14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS92006.html.

4. Анисимов Л. Н. Трудовые отношения и материальная ответственность / Л. Н. Анисимов, А. Л. Анисимов. – М. : Изд-во Эксмо, 2005. – 496 с.

5. Трудовое право : учебник / [авт.: Н.

А. Бриллиантова и др.] ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – М. : Проспект, 2008. – 597 с.

6. Гражданское право : учебник : в 2 т. Т. 1 / отв. ред. Е. А. Суханов. – М. : Изд-во «БЕК», 1998. – 820 с.

7. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С. М. Прилипко // Питання цивільного та трудового права : Проблеми законності. – 2009. – № 1. – С. 155–164.

Трофимовська Ю. В. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України / Ю. В. Трофимовська // Форум права. – 2015. – № 1. – С. 323–328 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_1_53.pdf

Аналізуються норми чинного трудового та цивільного законодавства України щодо питань правового регулювання матеріальної та майнової відповідальності, а також досліджуються їх відмінності, визначено недоліки й прогалини правового регулювання матеріальної відповідальності за нормами трудового права. Обґрунтована необхідність вдосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в національному законодавстві України.

Трофимовская Ю.В. Теоретические проблемы отличия материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву Украины

Анализируются нормы действующего трудового и гражданского законодательства Украины по вопросам правового регулирования материальной и имущественной ответственности, а также исследуются их различия, определены недостатки и пробелы правового регулирования материальной ответственности по нормам трудового права. Обоснована необходимость совершенствования правового регулирования материальной ответственности в национальном законодательстве Украины.

Trofymovska J.V. theoretical Problems of Differentiating Financial Liability the Labour Law From Property Liability by the Civil Law of Ukraine

The article analyzes the norms of the existing labour and civil legislation of Ukraine related to problems of legal regulation of financial and property liability. The author also examines the features which allow differentiating financial liability by the labour law from property liability by the civil law. Also attempts were made to determine the shortcomings of legal regulation of material liability according to the labour law norms, and the need to improve the legal regulation of financial liability in labour law domain within the national legislation of Ukraine was substantiated.